

stress

Et si on en faisait une maladie ?



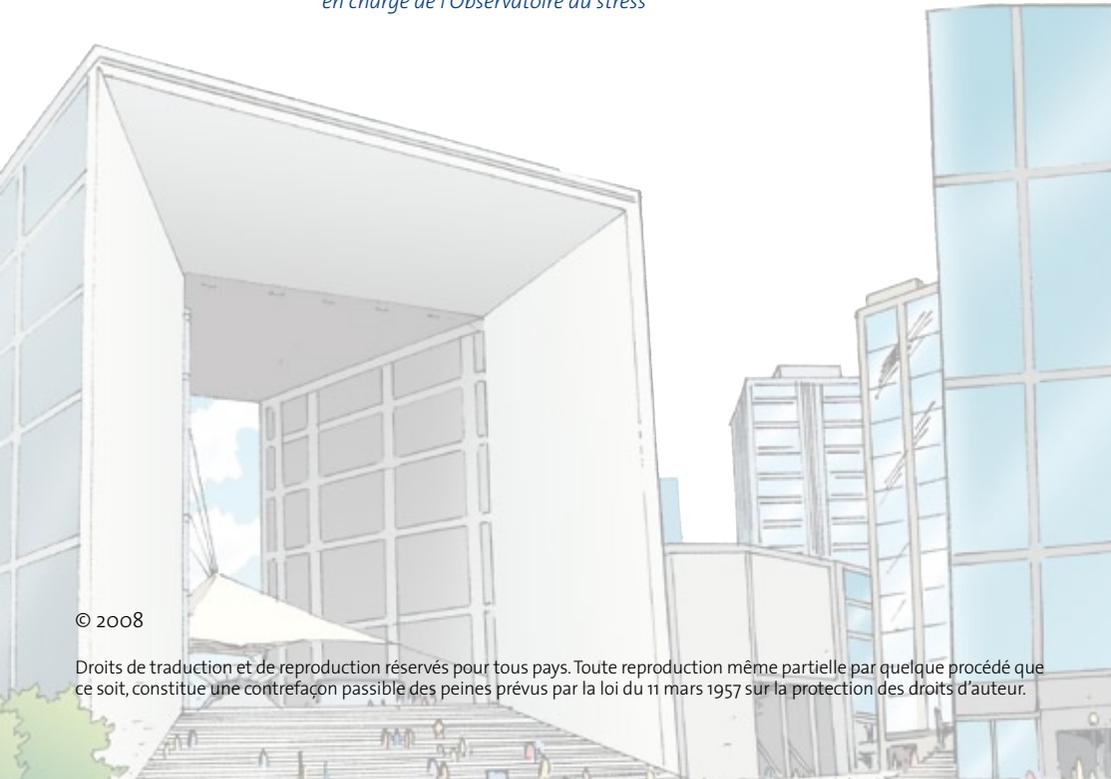
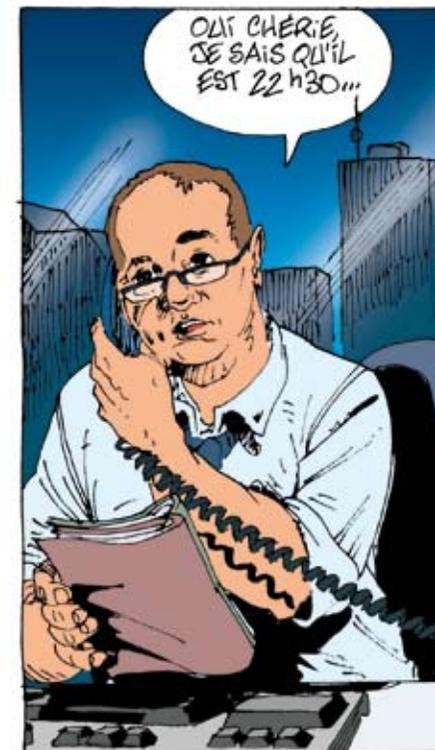
CHAPITRE 2

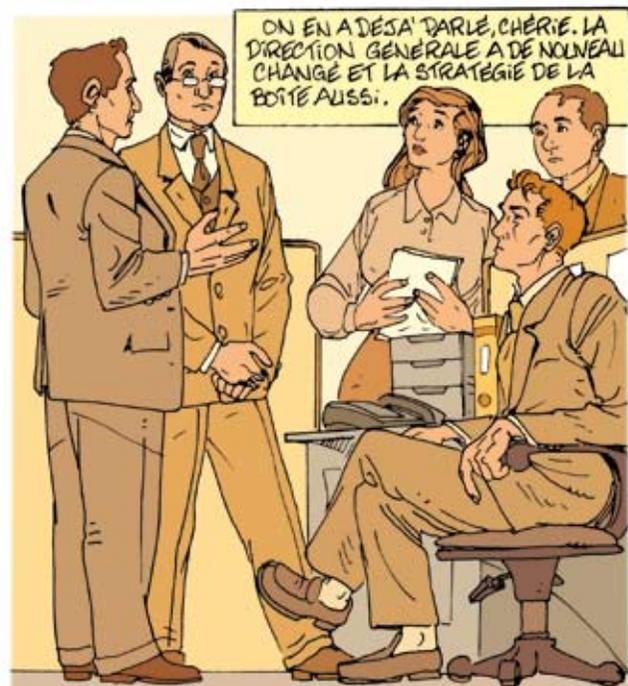
PAUL

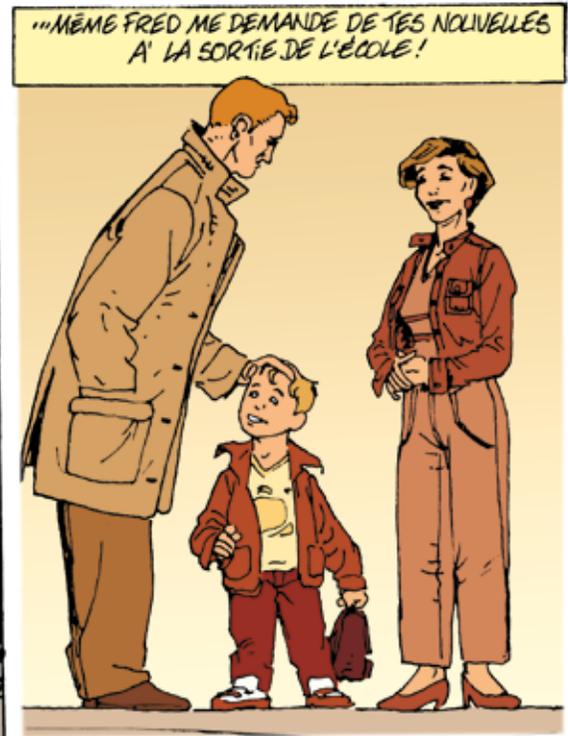
**CFE
CGC** Le + syndical

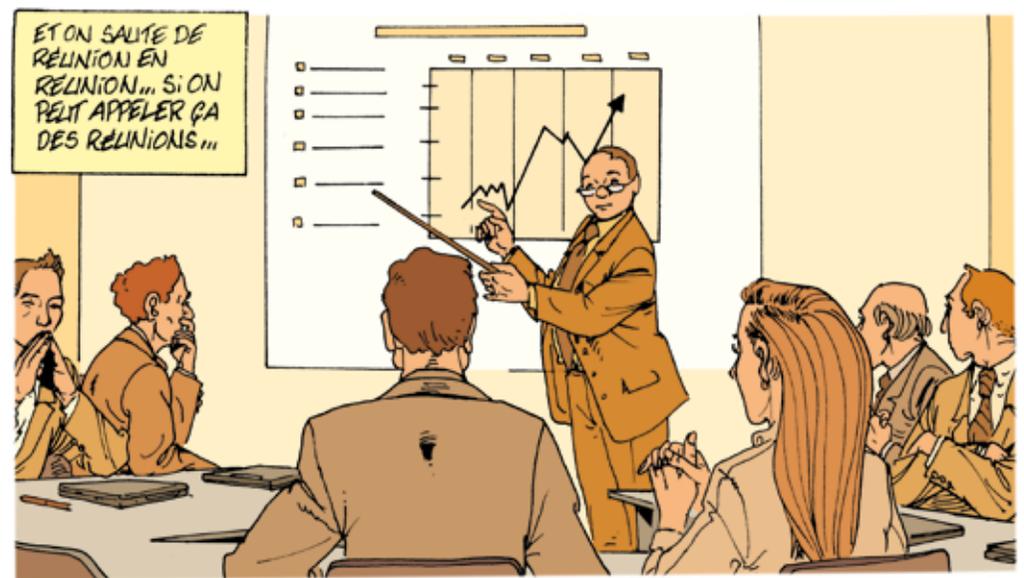
Le deuxième livret nous présente la même histoire mais racontée cette fois de l'intérieur, par Paul, au travers de ses ressentis. Nous nous sommes appuyés ici sur ce qu'expriment les cadres lorsqu'ils nous parlent de ce qui leur a fait le plus mal. On y voit la progression de l'isolement de Paul, celle de la négation du sens de son action, deux facteurs redoutables qui entraînent toujours de graves conséquences. Déjà, en 1871, Durkheim mettait en avant l'anomie et l'isolement comme facteurs premiers des suicides. Il faut se rendre compte que, pris dans ce piège cognitif, nous ne sommes pas en capacité de tendre la main, sinon, nous irions déjà mieux !

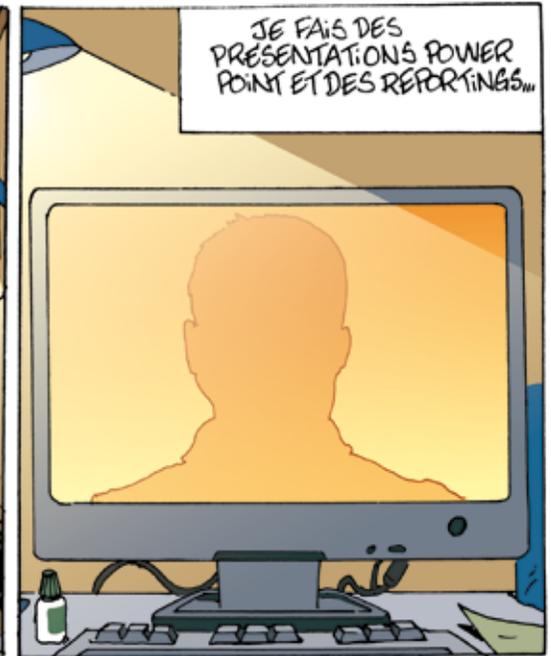
Bernard Salengro
Secrétaire national,
en charge de l'Observatoire du stress



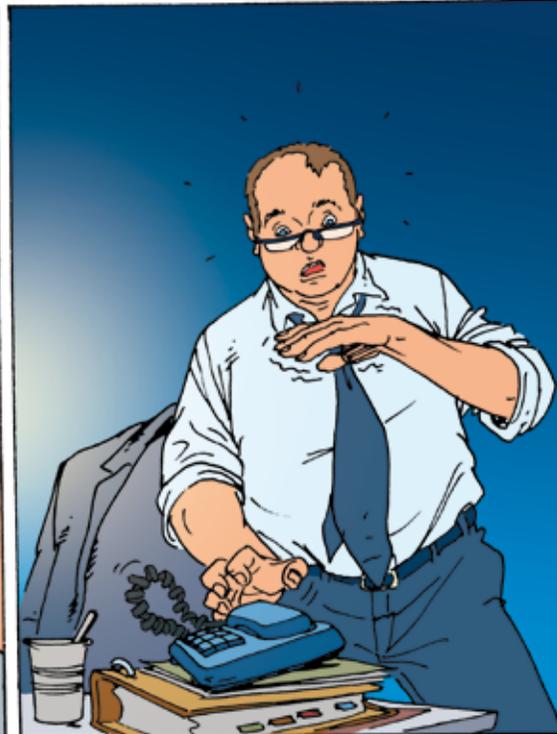


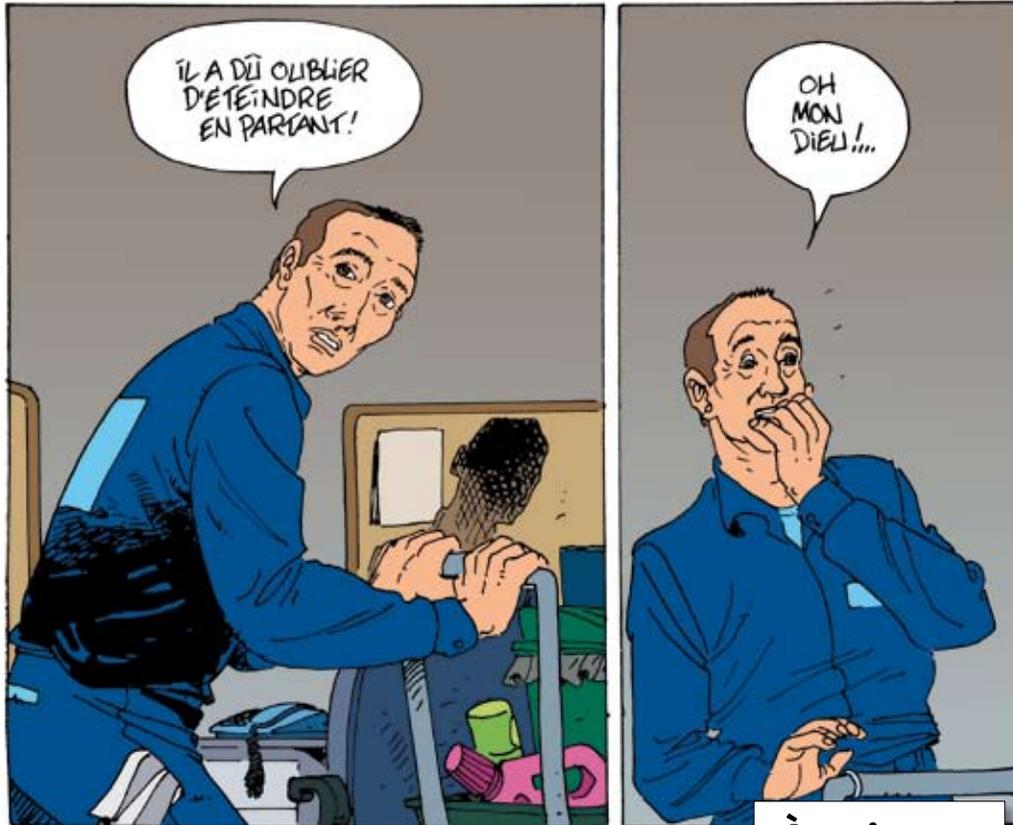












À suivre...

stress : les indicateurs

Cette nouvelle partie insiste plus sur le personnage, son vécu et son comportement. On y retrouve...

1° Les facteurs de stress déjà identifiés.



Isolement

L'intéressé se retrouve dans une spirale d'isolement qui ne lui permet pas le moindre soutien social, ce qui, pourtant, est vital pour chacun.



Temps de travail

Dans le contexte de dérégulation des temps de travail, que cela soit au niveau national ou européen, la mesure du temps de travail réel, d'astreinte mentale, est un indicateur qui peut être fortement annonciateur de difficultés à venir.

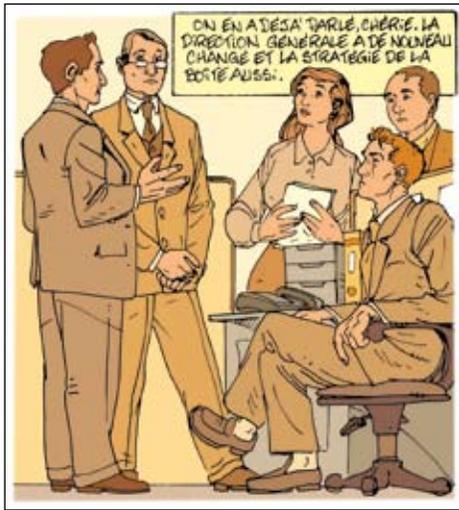
Destabilisation des repères professionnels.

Modification continue du périmètre d'activité.



Nomadisation des collaborateurs.

Perte de sens ou anomie.



Les stratégies se modifient continuellement.

Perte de sens.



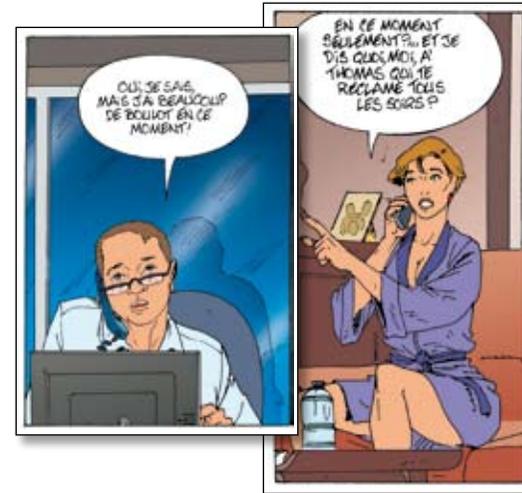
Non reconnaissance.



2° : À côté de ces facteurs, des comportements peuvent être indicateurs d'alerte. Ils s'intègrent toujours dans un ensemble et aucun n'est suffisant.

Le sentiment de ne plus contrôler le temps et le flot des affaires à traiter.

Les personnes ne traitent plus les dossiers, ils les survolent malgré le risque et les enjeux et en souffrent car ils ont conscience du travail mal fait



Le sentiment de ne plus pouvoir faire face qu'au prix d'un surtravail et d'une rupture de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Comme s'il fallait se vouer corps et âme à sa vie professionnelle.



Le sentiment d'être piégé.

Le sentiment de culpabilité, de dépréciation. Lors des sessions de formation, une des réactions les plus communes, lorsque les participants s'aperçoivent du caractère collectif des manifestations du stress, c'est de ce dire : « Alors je ne suis pas coupable, ce n'est pas moi qui ne suis pas à la hauteur, c'est... la charge de travail qui est trop lourde... le rôle impossible à tenir... les règles du jeu mal faites... etc. »

Des comportements laissant échapper des bouffées de violence.

Là, c'est le reflet d'un état de tension interne à rattacher au contexte.



3°: Les conséquences sont souvent médicales. Elles sont aussi comportementales, car les individus soumis au stress se désinvestissent du travail pour se protéger.

Les pathologies.

La pathologie cardiaque est la plus alimentée par les conséquences du stress et cela fait longtemps que les études l'ont confirmé.

L'ensemble des systèmes est ébranlé par le stress, en particulier les systèmes neuro-psychiatrique (dépressions...), endocrinien (syndromes métaboliques, diabète...)

et immunologique.

Le stress ne provoque pas que des troubles psycho-sociaux.

Il peut provoquer des problèmes physiques comme les troubles musculo-squelettiques, les fameux TMS.



Les comportements de fuite.

L'attrait vers tout ce qui ressemble à une préretraite ou un départ anticipé est une réponse apportée au stress.

Elle apparaît très fréquemment dans le questionnaire du baromètre du stress de la CFE-CGC !

Le désinvestissement des personnes par protection est une conséquence répandue qui est encore plus délétère pour l'entreprise.

A côté des situations à risque, que l'on peut dépister en étant attentif aux facteurs de stress pour les prévenir, il y a les indicateurs de stress. Ces indicateurs signalent que l'état de stress n'est pas loin et que le feu couve. C'est dire s'il faut y être attentif !

stress : les indicateurs

Ils peuvent être variés et doivent s'interpréter selon la situation, la personne et l'entreprise. Parmi ces indicateurs :

- **Le présentisme** : c'est la présence anormalement prolongée au travail, au-delà des heures attendues. Cette situation peut s'accompagner d'une baisse de l'engagement au travail, provoquant ainsi un absentéisme virtuel.
- **Le surtravail** : lorsque les capacités personnelles ne suffisent pas à assumer la charge de travail, certaines personnes compensent par une présence prolongée au bureau mais aussi par des préoccupations démesurées au sujet des problèmes professionnels, qu'elles soient au travail ou non.
- **Les appels à l'aide** : ils ne sont jamais à prendre à la légère !
- **La violence dans les comportements** : non seulement la violence physique, à laquelle on pense tout de suite, mais plus souvent la violence psychique, dont fait partie la disparition des civilités entre collègues.
- **Le dysfonctionnement du groupe** peut également créer une tension, une difficulté, et devenir un facteur de stress.
- **L'organisation et les processus de travail** peuvent générer du stress en même temps qu'ils provoquent une mauvaise production. C'est l'ensemble du système qui fonctionne mal ! C'est dire qu'une mauvaise qualité et une mauvaise production sont des sous-produits du même système qui produit les facteurs de stress ! Ils en sont donc indirectement des indicateurs.

Ces indicateurs peuvent être identifiés par les salariés et leurs représentants, ainsi que par les médecins du travail qui sont en situation pour prendre le pouls de la population, mais aussi grâce à l'étude d'un ensemble de facteurs dont les conclusions sont publiées par l'INRS sur son site.

Ce sont ces indicateurs et ces facteurs, propres à chaque situation, qui doivent être repérés afin de servir de grille d'analyse et de réflexion lors de la recherche des mesures à prendre pour résoudre ces difficultés.

Il n'y a pas de remède miracle, hormis celui d'une volonté collective d'y réfléchir et de chercher des solutions.

Avec la mise en place d'un baromètre du stress, la CFE-CGC est à l'origine de la sensibilisation au problème du stress et aux risques de maladies qu'il génère.

La pénibilité du travail n'est pas seulement physique, mais elle est également mentale et psychique.

Ainsi, nous militons pour la reconnaissance du caractère professionnel des maladies engendrées par le stress...

qui ne figurent toujours pas au tableau des maladies professionnelles.



ÉLECTIONS PRUD'HOMALES 2008



AU SERVICE
DE L'ENCADREMENT
D'AUJOURD'HUI
ET DE DEMAIN

**CFE
CGC**
Le + syndical



sanofi aventis
L'essentiel c'est la santé.

Le risque psycho-social et l'entreprise

Une réalité dans et hors de l'entreprise.
Une responsabilité partagée.

Sanofi-aventis, il y a quelques années déjà, avait signé avec deux organisations syndicales (CFE-CGC et CFTC) un accord à durée déterminée de deux ans, sur la mise en place de groupes de médiation dans chaque établissement (composés d'un représentant : de la Direction, du CE, du CHSCT, ainsi que d'un médecin du travail et d'une personne nommée par les quatre précédents).

A cette époque l'objectif était de prévenir les situations de harcèlement qu'il soit moral ou sexuel. Là où ces groupes ont pu être mis en place, plusieurs situations ont été traitées au mieux des intérêts du salarié(e) et de l'entreprise.

Aujourd'hui dans le même esprit, certaines sociétés du Groupe sanofi-aventis ont négocié des accords intégrant les risques psycho-sociaux dans les attributions du groupe de médiation.

Par ailleurs un programme de formation et de sensibilisation au stress se développe progressivement dans des sociétés du Groupe sanofi-aventis en France. Cette formation s'adresse aux managers d'équipes.

Le stress est une réalité d'aujourd'hui, tout le monde est concerné, chacun se doit à l'intérieur de l'entreprise et à l'extérieur d'agir dans le strict respect des personnes.

Cette bande dessinée contribue à la discussion et à la formation de tous, elle complète ce qui peut être utilisé comme documentation afin que chacun sache analyser les différentes situations le plus sereinement possible et bien entendu prendre les mesures les plus appropriées.

Frédéric CLUZEL
Directeur des Relations Sociales
Sanofi-aventis



ALPHA
CONSEIL

Le stress : nouveau champ d'action du CHSCT

L'accord du 2 juillet 2008 reconnaît l'ampleur prise par la problématique du stress au travail et invite à engager les actions de prévention nécessaires.

Il indique :

« La lutte contre le stress au travail doit conduire à une plus grande efficacité et une amélioration de la santé et de la sécurité au travail, avec les bénéfices économiques et sociaux qui en découlent pour les entreprises, les travailleurs et la société dans son ensemble ».

Dès lors qu'il est identifié comme un risque, le stress rentre automatiquement dans le champ d'action du CHSCT qui « a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs » (Art. L 4612-1). De très nombreux CHSCT veulent s'engager dans une démarche de prévention : ils débattent du sujet, cherchent à préciser leur diagnostic, proposent des mesures de prévention.

Lorsque ces actions les conduisent à considérer que le stress, et plus largement les risques psychosociaux, ont atteint un niveau qui permet de considérer que le risque est grave, les CHSCT ont aussi la possibilité de demander l'intervention d'un expert agréé, dont le coût est pris en charge par l'entreprise.

A la demande des CHSCT, le Cabinet ALPHA CONSEIL réalise plus de 150 missions d'expertise chaque année. Nos 50 consultants - ergonomes, psychologues, sociologues, médecins du travail, ingénieurs - sont à vos côtés pour faire face à ces questions difficiles.

N'hésitez pas à prendre contact avec nos consultants :

GROUPE ALPHA

20-24, rue Martin Bernard
75647 PARIS Cedex 13
www.groupe-alpha.com
f.cochet@groupe-alpha.com



*Agir pour protéger notre planète,
c'est essentiel.
C'est pourquoi, à la Macif,
les assurances des voitures propres
sont moins chères.*



**LA SOLIDARITÉ
EST UNE FORCE**

DONNONS DU COEUR AU MOBILE

CITOYENNETÉ • ENVIRONNEMENT
EMPLOI • SANTÉ • MARKETING RESPONSABLE

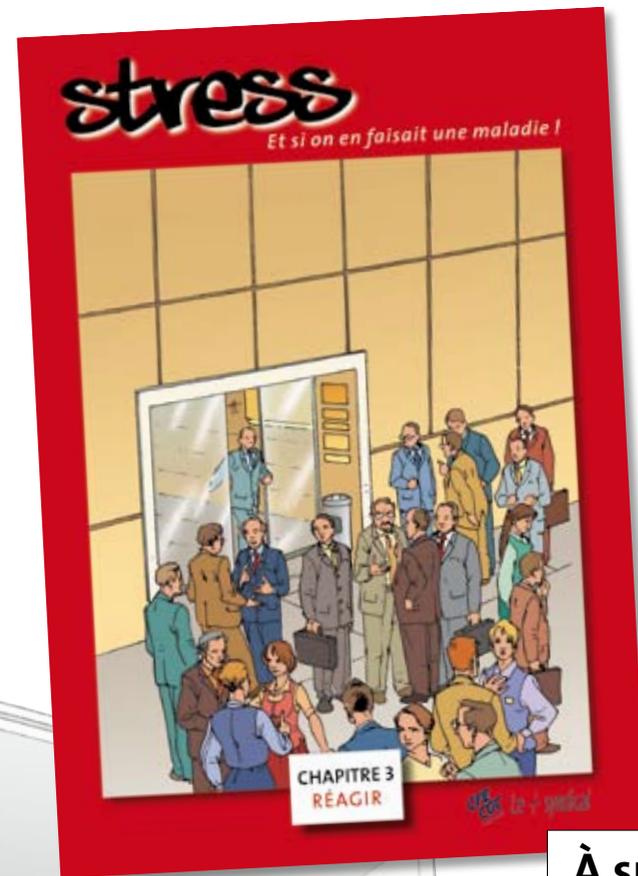
Nous vivons dans un monde qui nous donne la possibilité de le rendre chaque jour meilleur. Un exemple ? Le portail de dons. SFR permet à tous ses clients de réaliser des dons en faveur de l'association de leur choix, directement à partir de leur mobile*. D'autres exemples ? Sur le site www.sfr.com vous découvrirez que SFR s'engage et innove tous les jours dans les domaines de la citoyenneté, de l'environnement, de l'emploi, de la santé et du marketing responsable.

VIVONS MOBILE

SFR

* Service gratuit hors coût de connexion WAP

Ce qui est arrivé à Paul nous concerne tous. Mais que faire pour éviter le pire, comment réagir quand une telle situation se présente à nous ? C'est ce que va nous expliquer le troisième album.



À suivre...

Remerciements

Ces albums ont été réalisés par :

Direction de la publication : Bernard Salengro
Maîtrise d'ouvrage : Pierre Jan
Conception et Maîtrise d'oeuvre : Comicstrip
Direction artistique : Philippe Gasc, Thierry Chebille
Scénario : Philippe Gasc
Dessin : Nawa
Couleurs : Julien Ducasse
Conception maquette : Stéphanie Radux
Imprimeur : La Galiotte Prenant

Cette campagne sur le stress
a été réalisée avec l'appui de :



Pour approfondir le sujet :

www.medecinedutravail-syndicat.org/accueil.html

www.cfecgc.org

www.cfecgc.org/ewb_pages/div/Stress.php

www.sante-securite-paca.org/pdf/3-sinformer/1-1/fps/fps_3.pdf

www.inrs.fr

www.anact.fr

**Retrouver le texte de « l'Accord National Interprofessionnel sur le stress
au travail » sur www.cfecgc.org**